



مجلة العلوم الإنسانية  
بجامعة حائل



جامعة حائل  
UNIVERSITY OF HAIL

# مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة السابعة، العدد 22  
المجلد الثاني، يونيو 2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





مجلة العلوم الإنسانية  
بجامعة حائل



جامعة حائل  
UNIVERSITY OF HAIL

## مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481



<https://uohjh.com/>



[j.humanities@uoh.edu.sa](mailto:j.humanities@uoh.edu.sa)

## لبذة عن المجلة

### تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حائل كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حيث تصدر أرية أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المحازرة للنشر. وقد نجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشادات المرعبة للمجلات العلمية العربية معامل " أرسيف " Arcif \* لتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

### رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالية.

### رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية، خدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

### أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكين الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات لتبوعه، ووفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقاً للحدوة والريادة في نشر البحث العلمي.

## قواعد النشر

### لغة النشر

- 1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
- 2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
- 3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعته باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومنحصصة.

### مجالات النشر في المجلة

تتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعين المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

## أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المجلات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تمكينها إلكترونياً لتمام المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

## ضوابط النشر في مجلة العلوم الإنسانية وإجراءاته

### أولاً: شروط النشر

#### أولاً: شروط النشر

1. أن يتسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستقلاً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

### ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، واصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت للمصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. فسي حال (نشر البحث) يزود الباحث بنسخة إلكترونية من عدد للمجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستقلاً لبحثه.
3. فسي حال اعتماد نشر البحث تزول حقوق نشره كافة للمصنعة، ولها أن تعيد نشره ورقياً أو إلكترونياً، وبمقّ لها إدراجه في قواعد البيانات المحليّة والعالميّة - بمقابل أو بدون مقابل - وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يمقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة فسي البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوماً مالية قدرها ( 1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالمقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أحيّر البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

### ثالثاً: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد فسي المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

## رابعاً: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلباً للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المحلة، وذلك على النحو الآتي:
  - أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقياً أو إلكترونياً)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشره في المحلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.
  - ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلماً من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلماً من الرسائل العلمية للماستر أو الدكتوراة.
  - ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.
  - د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.
- هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل كما هو في دليل المؤلفين لكتابة البحوث المقدمة للنشر في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل وفق نظام APA7
2. إرفاق صورة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج لتعمد للمحلة (نموذج الصورة الذاتية).
3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعهده من قبل الباحث.
4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المحلة إلكترونياً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداها بالصيغتين الحالية مما يدل على شخصية الباحث.
5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المحلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
6. تقوم هيئة تحرير المحلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولاً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك.
7. تملك المحلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يحظر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمحلة (1000) ريال غير مستردة من خلال الإبداع على حساب المحلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المحلة، وذلك خلال مدة خمس أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أولاً وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغى.
9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكمين اثنين؛ على الأقل.
10. فسي حال اكتمال تقارير المحكمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمن إحدى الحالات التالية:
  - أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
  - ب. قبول البحث للنشر؛ بعد التعديل.
  - ج. تعديل البحث، ثم إعادة تحكيمه.
  - د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين) من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولاً منه عن النشر، ما لم يقدم عذراً مقبولة هيئة تحرير المحلة.
12. في حالة رفض أحد المحكمين للبحث، وقبول المحكم الآخر له وكانت درجته أقل من 70%؛ فإنه يحق للمحلة الاعتذار عن قبول البحث ونشره دون الحاجة إلى تحويله إلى محكم مرشح، وتكون الرسوم غير مستردة.

13. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في من البحث
14. للمحلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم. وكنذك لها الحق في رفض البحث دون إبداء الأسباب.
15. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
16. إذا رفض البحث، ورجب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المحلة ولو أحرقت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
17. لا ترد البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر.
18. يحق للمحلة أن ترسل للباحث المقبول بحته نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
19. هيئة تحرير المحلة الحق فسي تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنياً.

## المشرف العام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. عبد العزيز بن سالم الغامدي

## هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

أ. د. بشير بن علي اللويش  
أستاذ الخدمة الاجتماعية

## أعضاء هيئة التحرير

د. وافي بن فهد الشمري  
أستاذ اللغويات (الإنجليزية) المشارك

أ. د. سالم بن عبيد المطيري  
أستاذ الفقه

د. ياسر بن عايد السميري  
أستاذ التربية الخاصة المشارك

أ. د. منى بنت سليمان الذبياني  
أستاذ الإدارة

د. نواف بنت عبدالله السويداء  
أستاذ تقنيات تعليم التصميم والفنون المشارك

د. نواف بن عوض الرشيد  
أستاذ تعليم الرياضيات المشارك

محمد بن ناصر اللحيدان  
سكرتير التحرير

د. إبراهيم بن سعيد الشمري  
أستاذ النحو والصرف المشارك

## الهيئة الاستشارية

### أ. د. فهد بن سليمان الشايع

جامعة الملك سعود - مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour

University of Exeter. UK – Education

### أ. د. محمد بن مترك القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - علم النفس

### أ. د. علي مهدي كاظم

جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان - قياس وتقويم

### أ. د. ناصر بن سعد العجمي

جامعة الملك سعود - التقييم والتشخيص السلوكي

### أ.د. حمود بن فهد القشعان

جامعة الكويت - الخدمة الاجتماعية

### Prof. Medhat H. Rahim

Lakehead University - CANADA

Faculty of Education

### أ.د. رقية طه جابر العلواني

جامعة البحرين - الدراسات الإسلامية

### أ.د. سعيد يقطين

جامعة محمد الخامس - سرديات اللغة العربية

### Prof. François Villeneuve

University of Paris 1 Panthéon Sorbonne

Professor of archaeology

### أ. د. سعد بن عبد الرحمن البازعي

جامعة الملك سعود - الأدب الإنجليزي

### أ.د. محمد شحات الخطيب

جامعة طيبة - فلسفة التربية

## الانحماك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

### Patterns of Teaching Engagement among Islamic Studies Teachers considering Certain Demographic Variables.

د. مصعب بن مطلق العنزي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية المشارك، قسم المناهج وتقنيات التعليم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحدود الشمالية.

 <https://orcid.org/0009-0001-3946-9602>.

DR.Mosab Mutlak Alenazi<sup>1</sup>

Associate Professor of Curricula and Teaching Methods for Sharia Sciences,  
Department of Curricula and Educational Technologies, College of Humanities  
and Social Sciences, Northern Border University, Kingdom of Saudi Arabia.

(تاريخ الاستلام: 2024/05/27، تاريخ القبول: 2024/08/17، تاريخ النشر: 2024/08/30)

#### المستخلص

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى وأنماط الانحماك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية، وتحديد الفروق بين متوسط درجاتهم والمتوسط الفرضي للدراسة، وتعرف الفروق تبعاً لمتغيري المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة التدريسية. تكونت عينة الدراسة من (137) معلماً من معلمي الدراسات الإسلامية (الذكور) في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، واستخدمت مقياس الانحماك التدريسي للمعلمين. وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى الانحماك لدى معلمي الدراسات الإسلامية المعلمين كان مرتفعاً، وجاءت أنماط الانحماك التدريسي وفق الترتيب الآتي: الانحماك الاجتماعي (العلاقات مع الطلبة) أولاً ثم الانحماك السلوكي ثم الانحماك الاجتماعي (العلاقات مع زملاء العمل) ثم الانحماك الانفعالي في المرتبة الأخيرة. كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانحماك التدريسي الانفعالي لتغير المرحلة الدراسية، وأن الانحماك التدريسي لدى المعلمين لا يتأثر بالخبرة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: المعلم، الدراسات الإسلامية، الانحماك الانفعالي، الانحماك المعرفي.

#### Abstract

The study aimed to identify the level and patterns of teaching engagement among Islamic studies teachers, determine the differences between their average grades and the hypothesized average of the study, and identify the differences according to the variables of the academic stage and years of teaching experience. The study sample consisted of (137) Islamic studies teachers in primary, middle and secondary schools in the city of Arar in the Kingdom of Saudi Arabia. It was selected randomly. The study followed the comparative descriptive approach. The study instruments includes a measure of teachers' teaching engagement. Its results concluded that the level of engagement among Islamic studies teachers was high, the patterns of teaching engagement came in the following order: social engagement (relations with students) first, then behavioral engagement, then social engagement (relations with co-workers), lastly emotional engagement. It also found that there are statistically significant differences in emotional teaching engagement due to the variable of the academic stage, and that teachers' teaching engagement is not affected by teaching experience.

**Keyword:** Teacher, Islamic studies, Emotional engagement, Cognitive engagement.

للاستشهاد: العنزي، مصعب مطلق. (2024). الانحماك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل، 02(22).

**Funding:** "There is no funding for this research".

التمويل: لا يوجد تمويل لهذا البحث.

## مُقدِّمة:

ولا تقتصر علاقة المعلم المهنية بالطلاب فقط، وإنما تمتد هذه العلاقة لتشمل علاقته بإدارة المدرسة، وتواصله مع زملائه المعلمين، وأولياء أمور الطلاب؛ وهو ما يتطلب منه أن يمتلك أهماً (اجتماعياً) يحقق له النجاح في هذه العلاقات المهمة. يتمثل هذا الأحمك في استبصاره بالدور الذي تلعبه علاقات بيئة العمل وانعكاسها على رضاه المهني، وتأثيرها في التحصيل العلمي لطلابه. وقد أكدت بعض الدراسات أن الأحمك الاجتماعي للمعلمين يُحسِّن من نتائج تعلم الطلاب من خلال تطوير وتحسين معارفهم في المقررات الدراسية وتطوير مهارات حل المشكلات والتفكير الناقد (Hurst, Wallace & Nixon, 2013). وهو ما ينسجم مع ما أشارت إليه دراسة (Diener et al, 2015) من أن الأحمك الاجتماعي للمعلمين كان له تأثير إيجابي في تحسين المهارات الاجتماعية لدى الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد في المدارس الابتدائية في الولايات المتحدة الأمريكية. كما أشارت دراسة (Duang et al, 2018) إلى أن علاقة التفاعل الاجتماعي للمعلمين ساعدت في خفض سلوكيات التنمر لدى طلاب المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية.

## مُشكِّلة الدِّراسة:

يرتبط التأثير الإيجابي للأحمك في بيئة العمل التدريسي بأداء المعلم، وبكل من التأثيرات الانفعالية الشخصية، والتأثيرات الاجتماعية، وبالتأثيرات على الجوانب الدافعية والتحفيزية (Schweitzer 2014). وتعد فئة المعلمين المنهمكين مقارنة بغيرهم من غير المنهمكين، أكثر إنتاجية واهتماماً بالحياة الاجتماعية مع زملائهم وطلابهم خارج بيئة العمل (2020) Topchya & Woehler. كما تعد هذه الفئة أكثر ارتباطاً بزملائهم، ولديهم استعدادات نفسية عالية للمشاركة النشطة مع طلابهم وأسره (Kahn 1990). كما أشار Skinner (1993) & Belmont إلى أن أحمك المعلمين في العمل يعد عاملاً تنبؤياً قوياً للأحمك الانفعالي للطلاب.

وقد تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع الأحمك بتحديد مستوى متوسط من الأحمك التدريسي، ومن ذلك؛ (Al- 2012; Sener, 2008; Klusmann et al., 2017; Ruqaihi, 2019; Machiha & Brew, 2019; Faskhodi & Siyyari, 2016; الشيرمي, 2019)؛ الشبل, 2019؛ مؤنس, 2018)، ونظراً لاختلاف الفروق المنهجية بين هذه الدراسات والمتمثلة في اختلاف العينة وأدوات الدراسة، بالإضافة إلى تباين العوامل الثقافية بينها وبين الدراسة الحالية أيضاً، فإن الدراسة الحالية تسعى للكشف عن مستوى الأحمك التدريسي الكلي وأمطاه المختلفة؛ المعرفي، والانفعالي، والاجتماعي لدى معلمي ومعلمات الدراسات الإسلامية في البيئة السعودية، وتحديدًا في مدينة عرعر شمال المملكة العربية السعودية، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.

يمثل الاستثمار الفعال للموارد البشرية حاجة ملحة للمؤسسات التعليمية في ضوء طبيعة العمل المتغيرة، حيث يمكن أن يحقق الاستثمار الفعال لرأس المال البشري ميزة مستدامة وتنافسية. ويعد الأحمك في العمل أحد الطرق المهمة التي يمكن من خلالها تحقيق هذا الاستثمار. والأحمك كمفهوم، يسلط الضوء على الاتجاه المتزايد نحو علم النفس الإيجابي والذي يركز على دراسة الجوانب الإيجابية للموظفين، أي الرفاهية والقوة البشرية والأداء الأمثل والتدفق مقارنة بالحالات السلبية، كالإرهاق ونقاط الضعف (Bakker et al., 2008). وفي سياق مهنة التدريس، يعد الأحمك في العمل من مؤشرات الرفاهية المهنية الإيجابية للمعلمين، حيث إن العديد من المعلمين راضون ومتحمسون ومنهمكون بشكل كبير في وظائفهم (Roth et al. 2007; Schaufeli et al. 2009). ويعد أحمك المعلمين مهمًا ليس بالنسبة لهم فقط وإنما يعد مهمًا أيضًا للطلاب وأولياء الأمور والمدارس والنظام التعليمي بشكل عام. ويمكن وصف المعلمين المنهمكين بأنهم معلمين نشيطين وسعيدين، وملتزمين بأهداف التعلم التي حددها لطلابهم، ومتحمسين للتدريس، ومثابرين عند مواجهة العقبات، ومنتهين لاحتياجات طلابهم، ومنغمسين في اهتماماتهم. ويتوقع منهم إمكانات أكبر لتحقيق نتائج تعليمية إيجابية لطلابهم ورفع جودة التعليم بشكل عام.

ومن المسلم به أن المؤسسات التعليمية تحتاج إلى معلمين يعملون بحماس، وبكامل طاقتهم وإمكاناتهم، خاصة في ظل الروح التنافسية التي يشهدها المملكة 2030 في كل مؤسسات الدولة. ومن هنا أصبح أكثر المتطلبات أهمية في الميدان التعليمي ربط المتطلبات العامة للتدريس (كمهنة) بالواجبات الأساسية للمعلم، والتي تتمثل في: التدريس والتربية وتقديم التوجيه والإرشاد للطلاب. فواجب التدريس بما يتضمنه من التخطيط والتنفيذ والتقييم يلزم منه أن يقدم المعلم خبرات تعليمية نموذجية داخل الفصل الدراسي؛ الأمر الذي يتطلب منه أهماً (معرفياً) في تخصصه، واستخداماً للاستراتيجيات التدريسية التي تناسب تقديم هذه المعرفة، بحيث تراعي القدرات المتنوعة للطلاب. أما الواجب الآخر فهو تربية الطالب وتقديم التوجيه والإرشاد له، وتعزيز السلوك الإيجابي وتعديل المظاهر المختلفة للسلوك السلبي، وهو ما يتطلب من المعلم أهماً (انفعالياً)، يتمثل في الاستجابة الانفعالية الإيجابية مع مكونات البيئة التعليمية المختلفة. ويؤكد أهمية امتلاك المعلم للأحمك المعرفي والانفعالي، كمتطلبات نجاح في مهنة التعليم؛ ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات من ارتباط الأحمك المعرفي والانفعالي للمعلم بالتحصيل الأكاديمي للطلاب (Fredricks et al, 2004; Ladd & Birh & Bus, 1999; Dinella, 2009). كما أشارت بعض الدراسات إلى أن الأحمك المعرفي والانفعالي يعدان عاملاً تنبؤاً دالاً بالتحصيل الأكاديمي للطلاب (Miller et al, 1996; Pekrun et al, 2002).

### أهمية الدراسة:

من المؤمل؛ كأهمية للدراسة، أن تفيد في:

- الكشف عن درجة أخطأ الأهمك التدريسي والذي قد يساعد القائمين على تطوير الأداء المهني للمعلمين في بناء البرامج التدريبية اللازمة لتحسين درجة أهمك المعلمين وهو ما ينعكس إيجاباً على أهمك الطلاب في عملية التعلم أيضاً.
- المساهمة في تقديم أدب نظري يثري الباحثين في موضوع الأهمك لدى المعلمين بشكل عام ومعلمي الدراسات الإسلامية بشكل خاص.
- إبراز مفهوم الأهمك التدريسي وأخطأ للمهتمين في العملية التعليمية، كمحاولة للفت الانتباه لهذا المفهوم والتأكيد على أهميته، حيث إن أهمك المعلمين في مهامهم التدريسية يُعد مؤشراً على نجاح العملية التعليمية بكاملها.
- لفت أنظار مسؤولي التطوير المهني للعمل على تدريب المعلمين ورفع أهمكهم التدريسي، لما له من تأثيرات إيجابية متعددة تشمل التأثيرات المرتبطة بالأداء والتأثيرات الانفعالية الشخصية والتأثيرات الاجتماعية، الأمر الذي ينعكس على النشاط الاجتماعي للمعلم، فيؤثر على زيادة الدافعية نحو العمل.
- رقد المكتبة العربية بأداة قياس الأهمك التدريسي للمعلمين، تتسم بمعاملات ثبات وصدق مقبولة نوعاً ما.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** اهتمت الدراسة بموضوع الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية في ضوء متغيري المرحلة الدراسية والخبرة التدريسية.
- الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على معلمي الدراسات الإسلامية في مدارس التعليم العام الحكومية بمراحلها الثلاث بمنطقة الحدود الشمالية، مدينة عرعر.

**الحدود المكانية:** المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية، مدينة عرعر.

**الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 1441/1442 هـ

### مصطلحات الدراسة:

#### الأهمك التدريسي:

يعرفه الشبل (2019) «بمدى ارتباط المعلم بالعمل واعتباره جزءاً مهماً في الحياة، يؤثر في أدائه في مختلف مجالات الحياة

يضاف إلى ذلك وجود تناقض في نتائج الدراسات السابقة حول تأثير الخبرة على مستوى الأهمك، حيث أشارت نتائج دراسات (الشبل، 2019؛ Klusmann et al., 2008, 2018؛ Faskhodi & Siyyari) إلى وجود فروق دالة لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهو ما يعني أن الأهمك يزداد مع التقدم في سنوات الخبرة، في حين أشارت نتائج دراسات (مؤنس، 2018؛ Lyer, 2016؛ Brew & Machiha, 2019) إلى عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة في مستوى الأهمك، ولذا فإن الدراسة الحالية تسعى إلى سدّ هذه الفجوة البحثية من خلال اختبار تأثير سنوات الخبرة في مستويات الأهمك التدريسي لدى عينة الدراسة.

ومن ناحية أخرى فإن عامل المرحلة الدراسية لم تتناوله أيّاً من الدراسات السابقة، ولذا يسعى الباحث في الدراسة الحالية، إلى الكشف عن تأثير هذا العامل في مستوى الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما درجة توافر الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية؟

### أسئلة الدراسة:

- 1- ما درجة توافر أخطأ الأهمك التدريسي لدى عينة الدراسة؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة والمتوسط الفرضي (م = 64) في الأهمك التدريسي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمك التدريسي لدى عينة الدراسة يعزى للمرحلة الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمك التدريسي لدى عينة الدراسة يعزى للخبرة التدريسية؟ (أقل من 10 سنوات - أعلى من 10 سنوات)

### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تعرف درجة توافر أخطأ الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية.
- تحديد الفروق بين متوسط درجات معلمي الدراسات الإسلامية في الأهمك التدريسي، والمتوسط الفرضي للدراسة.
- تعرف الفروق في الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.
- تعرف الفروق في الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية تبعاً لعدد سنوات الخبرة التدريسية.

في العمل يحفزهم العمل نحو المزيد من العمل ويجدون استمتاعًا فيه، ويستفيدون من المهارات التي يكتشفونها من أنفسهم، وقد يصفون إجهادهم بأنه ممتع؛ لما يحققونه من إنجازات إيجابية. وهو ما تشير إليه نتائج بعض الدراسات من وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانتماء في العمل والرضا الوظيفي وزيادة جهد الموظف والدافعية والمستويات المرتفعة من الأداء وطول مدة بقاء الموظف داخل المؤسسة. (Bakker et al, 2007; Christian et al, 2011; Kahn, 1990; Roberts & Davenport, 2002 Schweitzer, 2014)

وتمتد أثر الانتماء في مساهمته في جودة الحياة التنظيمية داخل المؤسسات، وجودة الحياة للعاملين داخلها، كما تمتد هذا الأثر لانتماء الموظف في مهام عمله إلى نتائج تتمثل في إعلاء قيمة المنظمة، وهي قيم الولاء للعمل والمكاسب المادية للمنظمة، والتوظيف طويل الأجل والدافعية للعمل والاستثمار الجيد لقدرات الأفراد الخاصة (Robert & Davenport, 2002).

وتشير دراسة صميلي (2021) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين إدارة الذات والانتماء في العمل، وكذلك بين إدارة الذات والرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين والمرشدين الطلابيات، وهو ما أظهرته نتائج دراسة الخشان والخطاري (2018) من ارتباط الانتماء في العمل وعلاقته بفعالية الذات والتمكين لدى مديري المدارس، حيث أظهر المشاركون معدلات عالية من الاعتقاد بفعالية الذات، حيث حصل محور الاعتقاد بفعالية أحداث النتائج على المرتبة الأولى ثم الاعتقاد بفعالية الإدارة الشخصية بالمرتبة الثانية، بينما احتل محور الاعتقاد بفعالية الإدارة العامة المرتبة الأخيرة. وفي مقابل ذلك كشفت دراسة علي ومحمد (2021) عن انتشار أشكال سلوكيات التنمر وأثرها في ضعف الانتماء الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين، وأكدت على أن سلوكيات التنمر في بيئة العمل يؤدي إلى إضعاف الانتماء الوظيفي بدرجة كبيرة.

وعليه فإن حالة الانتماء في العمل حالة ذات قيمة وأثر؛ ينبغي أن تهتم بها المؤسسات -وخاصة التعليمية منها- وتسعى إلى إيصال منسوبيها إليها، حيث ينعكس ذلك على تحقيق أهداف المؤسسة وطموحاتها، فيها يزداد الولاء للمنظمة ويتفان العاملون ببذل أقصى درجات الأداء. وهنا يكون الاستثمار الأمثل للقدرات البشرية.

وتسهم كثير من العوامل في وصول الأفراد إلى هذه الحالة، ومن أهم هذه العوامل الفعالية الذاتية والتي تشكل انطلاقة شرارة هذه الحالة، ومن ثم تأتي العوامل الأخرى التي تدعم هذه الحالة، ومن أهمها العلاقات في المنظمة (العمودية منها والأفقية).

#### الانتماء التدريسي لدى المعلمين:

تشير الأدبيات إلى وجود ندرة في الدراسات التي تناولت الانتماء في العمل لدى المعلمين (Topchyan & Woehler,

الأخرى، ومدى ما يحققه لهم من شعور بالسعادة والرضا» (ص.72).

ويصفه مؤنس (2018) بدرجة اندماج الفرد مع وظيفته التي يمارسها، واستشعاره لأهميتها (ص.186).

ويعرفه الباحث إجرائيًا بأنه: مستوى حيوية معلم الدراسات الإسلامية، وأدائه لمهامه التدريسية بمستوى عالٍ من الشغف والمثابرة والمشاركة النشطة، لتحقيق رسالة المدرسة التعليمية والتربوية والاجتماعية، والذي يظهر في صورة أربعة أبعاد؛ الانتماء المعرفي، الانتماء الانفعالي، الانتماء الاجتماعي مع زملاء العمل، والانتماء الاجتماعي مع الطلبة، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم الدراسات الإسلامية في مقياس الدراسة المعد لهذا الغرض.

#### أدبيات الدراسة:

##### أولاً: الإطار النظري:

يتناول الباحث مفهوم الانتماء المرتبط بالعمل، حيث يتناول المفهوم من عدة زوايا، ثم النواتج الإيجابية للانتماء في العمل، ثم يتطرق الباحث إلى مفهوم الانتماء لدى المعلمين وارتباطه بالمفاهيم الإيجابية في بيئة العمل، ومن ثم يتطرق إلى تصنيف الانتماء التدريسي والآثار الإيجابية للانتماء التدريسي للمعلمين، ويختتم الباحث بأثر سنوات الخبرة والمرحلة الدراسية في الانتماء التدريسي.

##### الانتماء في العمل:

على الرغم من ريادة العالم (Khan, 1995) لمفهوم الانتماء في العمل، إلا أن المحاولات استمرت لتحديد مفهوم الانتماء في العمل وتحديد مكوناته، وقد اعتمد Khan في حكمه على الأدوار التي يؤديها الأفراد في عملهم، وتوصل إلى أن الانتماء في العمل يشير إلى مستوى الحضور النفسي خلال لحظة معينة أو أداء دور معين. ويرى (Van Beek et al., 2012) أن الانتماء في العمل يشير إلى: «الرضا المرتبط بالعمل والشغف الوظيفي، والمستوى العالي من المثابرة والمشاركة النشطة، والانغماس العميق فيما يفعله ويقوم به الأفراد» (ص.22). وقد أشار (Wildermuth & Paken, 2008) إلى أن الانتماء في العمل يشير إلى المشاركة النشطة والعفوية والطوعية في المهام، في حين يرى (Schaufeli et al., 2002) أن الانتماء في العمل يشير إلى: « حالة ذهنية إيجابية ومرضية ومتصلة تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب» (ص.74).

ويظهر من ذلك أن الانتماء إيجابية ذهنية وحالة نفسية تتشكل لدى الشخص من عوامل متعددة، وتظهر في صورة رضا وظيفي يثمر مشاركة نشطة إلى حد الانغماس والشعور بالمتعة في هذا العمل والاندفاع إليه بطوعية. وهو ما أشار إليه (Christian et al, 2011) من أن الموظفين المنهمكين

وهذه الآثار الإيجابية هي ما تدعونا إلى الاهتمام بالعمل على توفير البيئة الداعمة للمعلمين في سبيل وصولهم لحالة الأحمك، لنجد آثار هذا الأحمك على المعلمين أنفسهم من حيث زيادة حماسهم وانخراطهم في أداء مهامهم التدريسية وزيادة إنتاجيتهم لتحقيق أهدافهم التعليمية وولائهم لمهنة التعليم، ومن حيث انعكاس هذا الشعور على علاقاتهم مع طلابهم وزملائهم المعلمين، وتكوين بيئة مدرسية يسودها روح العطاء.

### أثر بعض العوامل الديموغرافية في أحمك المعلمين في العمل:

تناولت بعض الدراسات أثر بعض المتغيرات الديموغرافية مثل سنوات الخبرة والمرحلة الدراسية في أحمك المعلمين في العمل، فقد أشارت دراسة Kong (2009) إلى أن مستوى أحمك المعلمين ذوو سنوات الخبرة من صفر إلى 5 سنوات كانت أعلى مقارنة بأقرانهم ذوو الخبرة المرتفعة من 16 إلى 20 سنة. في حين أشارت نتائج دراسة Topchyan & Woehler (2021) إلى عدم وجود فروق في مستوى أحمك المعلمين في العمل تعزى لعدد سنوات الخبرة. وهنا يلاحظ الاختلاف بين نتائج الدراسات حول أثر متغير سنوات الخبرة في مستوى أحمك المعلمين، وهو ما يحاول الباحث الكشف عنه في هذه الدراسة.

أما أثر متغير المرحلة الدراسية في أحمك المعلمين في العمل فقد تناولتها دراسات محدودة، حيث أشارت نتائج دراسة Rey (et al., 2011) إلى أن المعلمين في المرحلة الابتدائية أظهروا جهداً أكبر، و طاقة أعلى في تطوير المهام التدريسية والتفاعل مع طلابهم، وأظهروا شعوراً أعلى وأكثر قيمة للعمل التدريسي، كما أظهروا أحمكاً معرفياً (سلوكياً) مقارنة بالمعلمين في المرحلة الثانوية.

### ثانياً: الدراسات السابقة

هدفت دراسة Klusmann et al. (2008) إلى الكشف عن العلاقة بين العديد من العوامل المدرسية ومتغيري الأحمك والاحترق النفسي لدى (1939) معلماً في المرحلة الثانوية يعملون في (198) مدرسة ألمانية، وأشارت النتائج إلى اختلاف مستويات أحمك المعلمين بين المدارس، كما أشارت إلى أن عامل دعم قادة المدارس يعد عاملاً منبئاً قوياً بمستويات مرتفعة من الأحمك، كما أشارت الدراسات إلى أن العوامل الديموغرافية المرتبطة بالنوع وعدد سنوات الخبرة عوامل فارقة بين مستويات أحمك المعلمين، حيث تفوقت الإناث على الذكور في مستويات الأحمك بينما كانت الفروق لصالح ذوي سنوات الخبرة الأعلى.

وهدفت دراسة Sener (2012) إلى الكشف عن مستويات الأحمك والمشاركة لدى (250) طالباً من الطلبة المعلمين في جامعة أنقرة بتركيا، وأشارت النتائج إلى أن مستويات الأحمك لديهم كانت منخفضة، وعزى الباحث ذلك إلى طبيعة المقررات

(2021) ومع ذلك ربطت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أحمك المعلمين في العمل التدريسي بنواتج إيجابية لديهم مثل الدافعية للتدريس (Hakanen et al, 2006) وانخفاض معدلات تسرب الطلاب والتحصيل الأكاديمي للطلاب (Wehlage, 1989)، ويرجع ذلك لإسهام أحمك المعلمين في العمل التدريسي في تقدم الطلاب السريع لاكتساب مهارات التعلم. كما أشار (Klassen et al., 2012) إلى أن أحمك المعلمين في العمل التدريسي ارتبط بكل من: علاقات المعلمين مع الطلاب والأبعاد المعرفية والانفعالية والاجتماعية وعلاقتهم مع زملائهم، وهو ما يعبر عنه بأمط الأحمك.

### أنواع الأحمك التدريسي لدى المعلمين:

أشار (Klassen et al., 2012) إلى أربعة أنواع من الأحمك وهي: **الأحمك المعرفي** ويشير إلى الدرجة التي يشارك بها المعلم في مهامه اليومية حول التدريس واستثمار المعارف المرتبطة بالتخصص والطلاب في اكتسابهم لمهارات التعلم، أما النوع الثاني فهو الأحمك الانفعالي ويشير إلى الاستجابات الانفعالية الإيجابية للمعلمين نحو مهنة التدريس، ويشير الأحمك الاجتماعي مع زملاء العمل والطلاب إلى الاستبصار بالدور الذي تلعبه هذه العلاقات في حدوث الأحمك التدريسي (Topchyan & Woehler, 2021). ويعرف الأحمك السلوكي بأنه السلوك الجسدي المرتبط بإكمال متطلبات العمل التدريسي، مثل الحضور وشرح الدروس وإجراء الاختبارات والتوجيه والإرشاد (Borup et al., 2020). ويتضح للباحث أن الأحمك المعرفي الذي عرفه (Klassen et al., 2013) هو في حقيقته أحمك سلوكي نابع من امتلاك معرفة مناسبة.

### الآثار الإيجابية لأحمك المعلمين في العمل:

تشير نتائج دراسة (Schweitzer 2014) إلى أن أحمك المعلمين في العمل له تأثيرات إيجابية متعددة؛ تشمل التأثيرات المرتبطة بالأداء، والتأثيرات الانفعالية الشخصية، والتأثيرات الاجتماعية - حيث يبدو الشخص نشطاً اجتماعياً-، والتأثيرات على جوانب الدافعية والتحفيزية، ويؤكد Topchyan & Woehler (2021) على أن المعلمين المنهمكين تدريسيًا أكثر إنتاجية وأكثر اهتمامًا بالحياة الاجتماعية مع زملائهم وطلابهم خارج بيئة العمل مقارنة بالمعلمين غير المنهمكين. كما يشير (Kahn 1990) إلى أن المعلمين المنهمكين أكثر ارتباطاً بزملائهم، إضافة إلى أن لديهم استعدادات نفسية عالية للانخراط والمشاركة النشطة مع طلابهم وأسرهم. وتوصل Bakkaer (2010) إلى أن الأحمك التدريسي للمعلمين والمقاس أسبوعيًا ارتبط ارتباطاً دالاً بالأداء. كما أشار (Skinner & Belmont 1993) إلى أن أحمك المعلمين في العمل يعد عاملاً تنبؤياً قوياً للأحمك الانفعالي للطلاب، حيث يكونون أكثر سعادة وحماساً داخل الصف، حينما يشعرون بالدفء والحنان من قبل معلمهم.

الدراسة متحققة بدرجة كبيرة، وأشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الدورات التدريبية.

وكشفت دراسة الشبل (2019) إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى (207) معلمة في المرحلة الثانوية في محافظة عنيزة جاء بدرجة متوسطة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص والحالة الاجتماعية.

وهدفت دراسة مومني (2020) إلى تعرف العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم بمحافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (438) معلمًا ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس من وجهة نظرهم جاء مرتفعًا، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المعلمين لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة محاسنة والعلوان والعظامات (2022) إلى التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمين، وتصورتهم للمناخ المدرسي والتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (576) معلمًا ومعلمة من معلمي مديرية تربية وتعليم قصبه المفرق، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الانغماس الوظيفي جاء بمستوى مرتفع. مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين دراسات عليا، ووجود فروق دالة إحصائية لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين تقل خبراتهم عن عشر سنوات.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

- ركزت معظم الدراسات على دراسة الأتمتة التدريسي لدى المعلمين في مراحل التعليم العام (الابتدائي والثانوي)، في حين أغفلت هذه الدراسات معلمي المرحلة المتوسطة، وهو ما دعى الباحث إلى تضمينها في عينة الدراسة.
- بعض الدراسات تناولت الأتمتة التدريسي عند الطلاب المعلمين (Sener (2012)، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (Al-ruqaishi (2017)، Brew & Machiha (2019) وهو ما يختلف مع الدراسة الحالية.
- سعت بعض الدراسات السابقة إلى الكشف عن درجة الأتمتة (Sener (2012)، مؤنس (2018)، الشيرمي (2019) الشبل (2019)، مومني (2020)، محاسنة

الدراسية والأنشطة اللامنهجية وورش العمل وأدوات تقويم الطلبة.

كما هدفت دراسة (watt et al., (2014 إلى الكشف عن الأنماط المختلفة للأتمتة المهني لدى (246) معلمًا في المرحلتين الابتدائية والثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أظهرت النتائج وجود ثلاثة أنماط شملت مرتفعي المثابرة والأتمتة ومنخفضي المثابرة والأتمتة ومرتفعي الأتمتة ومنخفضي المثابرة، وربط الباحثون ذلك بالدوافع المهنية للمعلمين ومستوى رضاهم الوظيفي.

أما دراسة (Lyer (2016 فقد هدفت إلى الكشف عن الفروق الفردية في النوع وسنوات الخبرة في الأتمتة لدى (326) معلمًا في الهند، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عدد سنوات الخبرة، بينما وجدت فروق بين المعلمين في النوع لصالح الذكور.

وهدفت دراسة (Al-ruqaishi (2017 إلى الكشف عن أتمتة أعضاء هيئة التدريس في برنامج السنة التحضيرية في سلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه، وأشارت النتائج إلى أن العوامل المرتبطة بالطلاب والتي شملت مدى انضباط الطلاب والقدرة المعرفية ومهارات الاستدكار لها تأثير دال على الأتمتة الاجتماعي للمعلمين، كما أشارت النتائج إلى الأتمتة الانفعالي لدى المعلمين اختلف اختلافًا دالًا باختلاف النوع لصالح الذكور.

وهدفت دراسة (Faskhodi & Siyyari (2018 إلى الكشف عن العلاقة بين الأتمتة في العمل لدى المعلمين والاحترق الأكاديمي وأثر عدد سنوات الخبرة في كل منهما لدى (117) معلمًا للغة الإنجليزية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الأتمتة في العمل والاحترق، كما أشارت النتائج إلى أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة زاد الأتمتة.

وكشفت دراسة مؤنس (2018) عن مستوى الانغماس الوظيفي لدى (256) معلمًا ومعلمة في المرحلة الأساسية الأولى وأنه بدرجة متوسطة، كما كشفت عن عدم وجود فروق في مستوى الانغماس تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

وكشفت دراسة (Brew & Machiha (2019 عن منبئات الأتمتة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لدى (175) استأدًا، والتي تمثلت في أن الانساقية والانفتاح على الخبرة والدعم المدرك لإدارة الجامعة تعد عوامل منبئة قوية للأتمتة في العمل، كما أشارت النتائج إلى أن الأتمتة لدى أعضاء هيئة التدريس لم يتأثر بعوامل النوع والخبرة والعمر.

وهدفت دراسة الشيرمي (2019) إلى تعرف مستوى الانغماس الوظيفي لدى (178) مديرة مدرسة بمدينة بريدة، وتعرف الفروق الدالة إحصائية في مستوى الانغماس التي ترجع إلى متغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى عينة

**الفرض الرابع:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة (ن=137) والمتوسط الفرضي (م=64) في الانهماك التدريسي يعزى للخبرة التدريسية؟ (أقل من 10 سنوات – أعلى من 10 سنوات)

#### إجراءات الدراسة:

#### المنهج المستخدم:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن وذلك لمناسبة طبيعة الدراسة وأهدافها حيث تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى انهماك المعلمين في العمل التدريسي، والكشف عن أثر عوامل سنوات الخبرة والمرحلة الدراسية في ذلك.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الدراسات الإسلامية (الذكور) في مراحل التعليم العام في مدينة عرعر للعام الدراسي 1441/1442 هـ والبالغ عددهم 312 معلماً.

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (137) معلماً من معلمي الدراسات الإسلامية (الذكور) في مدارس التعليم العام بمدينة عرعر في المملكة العربية السعودية، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية، والجدول الآتي يوضح خصائص العينة من حيث سنوات الخبرة والمرحلة الدراسية.

والعنوان والعظامات (2022)، في حين تناول البعض الآخر علاقة الانهماك بمتغيرات أخرى مثل العوامل المدرسية والعوامل الديموغرافية (Klusmann et al. (2008)، وعلاقة الانهماك والاحتراق النفسي والأكاديمي (Faskhodi & Siyyari (2018)، وتناول البعض الآخر العوامل المؤثرة والمنبئة بالانهماك (Klusmann et al. (2008)، (Brew & Machiha (2019).

- يختلف عدد عينة الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث تراوح العدد في الدراسات السابقة ما بين 117 معلماً (Faskhodi & Siyyari (2018)، و1939 معلماً (Klusmann et al. (2008).

#### فرضيات الدراسة:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وتماشياً مع أهداف الدراسة وطبيعتها، تم صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

**الفرض الأول:** تتباين مستويات أنماط الانهماك التدريسي لدى عينة الدراسة.

**الفرض الثاني:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة (ن=137) والمتوسط الفرضي (م=64) في الانهماك التدريسي.

**الفرض الثالث:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة (ن=137) والمتوسط الفرضي (م=64) في الانهماك التدريسي يعزى للمرحلة الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

### جدول 1

#### خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	الخصائص
36.5%	50	أقل من 10 سنوات
63.5%	87	أعلى من 10 سنوات
60.6%	83	ابتدائي
23.6%	32	متوسط
15.8%	22	ثانوي

المصدر: الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية

#### أدوات الدراسة:

#### مقياس الانهماك التدريسي للمعلمين:

أعد هذا المقياس Klassen Etal (2013) وهدف إلى قياس انهماك المعلمين في العمل من خلال أربعة أبعاد وهي: الانهماك المعرفي، ويتكون من أربع مفردات (4،3،2،1) على الترتيب، والانهماك الانفعالي يتكون من أربع مفردات (8،7،6،5) على

الترتيب، والانهماك الاجتماعي مع الزملاء يتكون من أربع مفردات (12،11،10،9) على الترتيب، والانهماك الاجتماعي مع الطلاب يتكون من أربع مفردات (16،15،14،13) على الترتيب، ويتم الاستجابة على المقياس وفق مقياس ليكرت خماسي التدرج يتراوح ما بين (كثير جداً = 5)، (مطلقاً = 1) وكانت جميع العبارات موجبة.

### صدق المقياس :

قام معدو المقياس بحساب الصدق باستخدام طريقة الصدق العاملي الاستكشافي، والتي أسفرت عن تشبع عبارات المقياس بأربعة عوامل، فسرت ما نسبته (0.71) (71.31%)، وتراوحت معاملات الارتباط بين العوامل ما بين (0.33) و(0.62)، وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة صدق المفردات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها بين (0.75) و(0.81) وكلها قيم مرتفعة وموجبة وتشير إلى صدق المقياس.

### ثبات المقياس :

قام معدو المقياس بحساب معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، والتي أسفرت عن معاملات ثبات الأبعاد ( الأهمك المعرفي ، الأهمك الانفعالي، الأهمك الاجتماعي مع الزملاء ، الأهمك الاجتماعي مع الطلاب)، حيث بلغت معاملات الثبات على الترتيب (0.89 ، 0.84 ، 0.87 ، 0.83 ) وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (0.79)، وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ، والتي أسفرت عن قيم معاملات ألفا للأبعاد الأربعة على الترتيب (0.80 ، 0.83 ، 0.86 ، 0.83 ) وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس (0.94).

### الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض، وبالدرجة الكلية، وأشارت النتائج إلى أنها تراوحت (0.53-0.89)، وهي قيم مرتفعة وموجبة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية في تحليل بيانات الدراسة:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2- اختبار t- test للعينة الواحدة.

3- اختبار t- test لعينتين مستقلتين.

4- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

5- اختبار SCHEFFA للمقارنات البعدية.

وقد تم استخدام هذه الأساليب ضمن حزمة برنامج SPSS. نسخة رقم 23

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

**السؤال الأول: ما درجة توافر أنماط الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية؟**  
للإجابة عن السؤال الأول استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول 2 يبين النتائج.

### جدول 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات أنماط الأهمك التدريسي لدى عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف	المستوى	الترتيب
الأهمك المعرفي	4.53	0.61	مرتفع	2
الأهمك الانفعالي	4.38	0.85	مرتفع	4
الأهمك الاجتماعي (العلاقات مع زملاء العمل)	4.48	0.69	مرتفع	3
الأهمك الاجتماعي (الأهمك مع الطلبة)	4.59	0.65	مرتفع	1

وتشير النتيجة إلى أن مستويات أنماط الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية جاءت مرتفعة، وأخذت الترتيب من الأعلى إلى الأقل: الأهمك الاجتماعي مع الطلاب ثم الأهمك الانفعالي، ويمكن تفسير ذلك من وجهة نظر الباحث في دور العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين والطلاب، وانعكاس أثرها على تحصيلهم الدراسي واتجاهاتهم نحو المقرر،

يتضح من الجدول (2) أن أنماط الأهمك التدريسي لدى معلمي الدراسات الإسلامية كانت وفق الترتيب الآتي: الأهمك الاجتماعي (العلاقات مع الطلبة) أولاً ثم الأهمك المعرفي ثم الأهمك الاجتماعي (العلاقات مع زملاء العمل) ثم الأهمك الانفعالي في المرتبة الأخيرة، وكانت كل أشكال الأهمك الأربعة مرتفعة.

**السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة والمتوسط الفرضي ( $m = 64$ ) في الانهماك التدريسي؟ وللإجابة عن السؤال الثاني استخدم الباحث اختبار «ت» للعينة الواحدة والجدول 3 يبين النتائج.

وهو أيضًا جانب مؤثر على المعلم في انهماكه المعرفي وبذله المزيد في سبيل دعم هذه العلاقة الإيجابية. وهو ما كَوّن لديه الحماس والشغف والرضا المهني عن التدريس، والذي تم التعبير عنه بالعبارات المرتفعة في المقياس في البعد الانفعالي.

### جدول 3

#### نتائج اختبار «ت» للعينة الواحدة

متغير الدراسة	ن	م	ع	التوسط الفرضي	د	ت	ل-مستوى الدلالة
الانهماك التدريسي	137	71.93	9.54	64	136	9.723	0.001

المساجد، وهو ما ينعكس على المعلم لاحقًا في تمكّنه العلمي، وقدرته على شرح الدروس وبيان تفاصيل موضوعاتها، وكل ذلك يشير إلى الانهماك التدريسي في جانبه المعرفي.

يتضح من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانهماك التدريسي لصالح متوسط عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة «ت» (9.723) عند مستوى الدلالة (0.001).

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء ما أشار إليه (Burnsid, 2019) من أن ارتفاع مستوى الانهماك التدريسي يعود إلى ما يمتلكه المعلمون من خصائص تتمثل في الحماس والشغف وخبرة التدفق، والتي استدل عليها من خلال بعض المؤشرات الدالة على هذه الخصائص مثل تحرك المعلم المستمر داخل الفصل الدراسي، ومراقبة أعمال الطلاب الفردية والجماعية، وتوفير مناخ يتسم بالثقة فيما يؤدون من أعمال، والوعي باحتياجاتهم النفسية، إضافة إلى منحهم حرية التصرف دون وضع قيود معيقة للتفكير خلال ممارسة الأنشطة اللامنهجية. وميلهم إلى ممارسة الاستكشاف للموضوعات الدراسية وتوظيف أنسب الطرق لتدريسها والتعمق في ذلك من خلال التأمل المستمر. وهو ما يتوافق مع العبارة رقم (2) في مقياس الدراسة (بينما أقوم بالتدريس، انغمس بالفعل في عملي) والتي تشير إلى العمق المعرفي في التدريس، كما يتناغم مع العبارة (1) (أثناء التدريس انتبه كثيرًا لعملي) في بعد الانهماك المعرفي، والتي تشير إلى الانتباه المفصل لجوانب العمل التدريسي.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج الدراسات (Klusmann et al., 2008; Sener, 2012; Al-Ruqaishi, 2017; Brew & Machiha, 2019; Lyer, 2016; Faskhodi & Siyyari, 2018; الشبرمي, 2019؛ الشبل، 2019؛ مؤنس، 2018) والتي أشارت إلى أن مستوى الانهماك لدى المعلمين كان متوسطًا، واتفقت مع نتيجة دراسة (Burnsid, 2019) حيث أشارت إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من الانهماك.

ويمكن للباحث تفسير ذلك في ضوء ما يلي:

- تمثّل معلمو الدراسات الإسلامية للقيم التي دعت إليها النصوص الشرعية - كإتقان العمل والإخلاص فيه، والقدوة الحسنة، لما لهذه القيم من مكانة وفضل في الشريعة الإسلامية، وهي قيم داخلية تظهر في صورة انهماك هؤلاء المعلمين في تدريسهم لمقررات الدراسات الإسلامية.

**السؤال الثالث:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانهماك التدريسي لدى عينة الدراسة يعزى للمرحلة الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) وللإجابة عن السؤال الثالث استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA واختبار شيفيه SCHEFFA للمقارنة البعدية والجدول رقم 4 يوضح النتائج.

- تشير العبارة (3) في مقياس الانهماك إلى (أعمل بعمق في بيان التفاصيل لموضوع الدرس) وهذا نتيجة للعمق المعرفي الذي يكتسبه (غالبًا) معلم الدراسات الإسلامية أثناء دراسته الجامعية في الكليات الشرعية، والتي تركز على التأصيل العلمي، يضاف إلى ذلك اهتمام الكثير من طلاب الكليات الشرعية بحضور الدروس العلمية في

جدول 4

نتائج تحليل التباين الاحادي للفروق في الأتمتة التدريسي وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

متغيرات الدراسة	بيانات التحليل	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة	الاحتبار شيفيه للمقارنات البعدية
الأتمتة المعرفي	بين المجموعات داخل المجموعات	19.513 791.377	2 134	9.757 5.906	1.652	0.196	--
الأتمتة الانفعالي	المجموع بين المجموعات داخل المجموعات	810.891 78.553 1489.651	136 2 134	- 39.277 11.117	3.533	0.03	ب- (1366) ت- (1733)
الأتمتة الاجتماعي (علاقات الزملاء)	المجموع بين المجموعات داخل المجموعات	1568.204 17.188 1011.221	136 2 134	- 18.594 7.546	0.779	0.452	ت- ب (0.4006) --
الأتمتة الاجتماعي (علاقات المعلمين الطلاب)	المجموع بين المجموعات داخل المجموعات	10.923 916.260 927.182	2 134 136	6.838 - 121.619	0.452	0.265	--
الدرجة الكلية للأتمتة	المجموع بين المجموعات داخل المجموعات	243.239 12142.031 12385.2710	2 134 136	121.619 90.612 -	1.342	0.265	--

p < 0.05 أ/ المرحلة الابتدائية ب/ المرحلة المتوسطة ت/ المرحلة الثانوية

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأتمتة التدريسي الانفعالي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف ( 3.533 ) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، ولتحديد اتجاه الفروق استخدم الباحث اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والذي يوضح وجود فروق بين معلمي المرحلة المتوسطة والابتدائية لصالح معلمي المرحلة المتوسطة، ووجود فروق بين معلمي المرحلة الثانوية والابتدائية لصالح معلمي المرحلة الثانوية، ووجود فروق بين معلمي المرحلة الثانوية ومعلمي المرحلة المتوسطة لصالح معلمي المرحلة الثانوية، وهو ما يشير إلى أن الأتمتة الانفعالي للمعلمين يتطور مع تطور المرحلة الدراسية من المرحلة الابتدائية حتى المرحلة الثانوية.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأتمتة التدريسي لدى عينة الدراسة يعزى للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات - أعلى من 10 سنوات) وللإجابة عن السؤال الرابع استخدم الباحث اختبار «ت» لعينتين مستقلتين، والجدول 5 يوضح النتائج

ويتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأتمتة التدريسي الانفعالي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة ف ( 3.533 ) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، ولتحديد اتجاه الفروق استخدم الباحث اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والذي يوضح وجود فروق بين معلمي المرحلة المتوسطة والابتدائية لصالح معلمي المرحلة المتوسطة، ووجود فروق بين معلمي المرحلة الثانوية والابتدائية لصالح معلمي المرحلة الثانوية، ووجود فروق بين معلمي المرحلة الثانوية ومعلمي المرحلة المتوسطة لصالح معلمي المرحلة الثانوية، وهو ما يشير إلى أن الأتمتة الانفعالي للمعلمين يتطور مع تطور المرحلة الدراسية من المرحلة الابتدائية حتى المرحلة الثانوية.

وحيث لم يقف الباحث على دراسات سابقة، تناولت متغير المرحلة كما تناولته هذه الدراسة؛ فيمكن للباحث تفسير هذه النتيجة في ضوء نتيجة السؤال الأول والتي أشارت إلى أن مستوى الأتمتة الاجتماعي جاء في مقدمة أنماط الأتمتة التدريسي التي تناولتها الدراسة، حيث تبرز العلاقات الاجتماعية بين

## جدول 5

نتائج اختبارات لعينيتين مستقلتين لبيان مدى تغير الانحماك التدريسي للمعلمين وفق الخبرة التدريسية

متغيرات الدراسة	عدد سنوات الخبرة	ن <sup>1</sup> العدد <sup>2</sup>	م	ع	ت	درجة df	الدلالة
الانحماك السلوكي	أقل من 10 سنوات	50	18.32	2.46	0.711	135	0.48
	أعلى من 10 سنوات	87	18.01	2.44			
الانحماك الانفعالي	أقل من 10 سنوات	50	17.98	3.32	1.209	135	0.23
	أعلى من 10 سنوات	87	17.25	3.43			
الانحماك الاجتماعي	أقل من 10 سنوات	50	18.02	2.93	0.276	135	0.78
	أعلى من 10 سنوات	87	17.89	1.63			
العلاقات مع الزملاء	أقل من 10 سنوات	50	18.28	2.76	0.238	135	0.81
	أعلى من 10 سنوات	87	18.39	2.54			
العلاقات مع الطلاب	أقل من 10 سنوات	50	72.60	10.20	0.624	135	0.53
	أعلى من 10 سنوات	87	71.54	9.18			

خاصة تلك التي تتوافق مع برنامج تنمية القدرات البشرية وتساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

- عناية مسؤولي التطوير المهني في المؤسسات التعليمية بعقد البرامج التدريبية الموجهة للمعلمين عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية على وجه الخصوص، لتحسين مستوى أنماط الانحماك التدريسي لديهم.
- توجيه الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث التربوية حول أنماط الانحماك التدريسي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

### المراجع:

الحشان، إنعام نايف وعطاري، عارف توفيق. (2018). الانحماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية 7 (22)، 193-208.

الشرمي، لميس عبد الله. (2019) مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. (4)20، 571-602.

الشبل، رند خالد. (2019). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. مجلة كلية التربية في جامعة أسيوط، (10)35، 67-97.

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات وأعلى من 10 سنوات في الدرجة

الكلية للانحماك التدريسي بجميع أنواعه (المعري، الانفعالي، الاجتماعي) (علاقات المعلمين مع الزملاء، علاقات المعلمين مع الطلاب).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات: مؤنس (2018)، مومني (2020)، (Klusmann et al. (2008)، (Lyre (2016)، (Brew & Machiha، Faskhodi & Siyyari (2018)). وتشير هذه النتيجة إلى أن الانحماك التدريسي لدى المعلمين لا يتأثر بالخبرة التدريسية، ويمكن عزو ذلك إلى أن تفاني المعلمين واخلاصهم هو المحرك والدافع لهذا الانحماك، واستصحابهم لهذا الإخلاص والتفاني المؤدي للانحماك طيلة مسيرة عملهم وخبرتهم التدريسية، نتيجة تأثرهم وتمثلهم لما تؤكد النصوص الشرعية التي يدرسونها في المقررات الدراسية وتكرر عليهم في يومهم الدراسي.

### التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- استثمار ما يمتلكه معلمو ومعلمات الدراسات الإسلامية من مستويات مرتفعة من الانحماك التدريسي في تفعيل الأنشطة التربوية غير الصفية التي تدعم غرس القيم من خلال تشجيع ابتكار المشاريع القيمة الرائدة ودعمها،

- gagement among female school leaders in the city of Buraidah. (In Arabic). *Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Girls College of Arts, Science and Education*. 20(4), 571-602.
- Al-Shibl, R.K. (2019). The level of job engagement among secondary school teachers in Unayzah Governorate. (In Arabic). *Journal of the Faculty of Education at Assiut University*, 35(10), 67-97.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187-200.
- Borup, J., Graham, C. R., West, R. E., Archambault, L., & Spring, K. J. (2020). Academic communities of engagement: An expansive lens for examining support structures in blended and online learning. *Educational Technology Research & Development*, 68(2), 807-832. <https://doi.org/10.1007/s11423-020-09744-x>
- Brew, G. & Machiha, M. (2019). Predictors of Work Engagement among University Teachers: The Role of Personality and Perceived Organizational Support. Linnaeus University Faculty of Health and life sciences, Department of Psychology. Master Thesis 5PS22E.
- Burnside, P. J. (2019). A Dissertation Submitted To the Faculty of the He University Of Minnesota.
- Christian, M. S., Garza, A. S., and Slaughter, J. E. (2011), "Work Engagement: A Quantitative Study of the Relationship Between Job Engagement and Job Satisfaction Among Public School Teachers in the State of Tennessee." (In Arabic). *Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Girls College of Arts, Science and Education*. 20(4), 571-602.
- صميلي، حسن إدريس عبده. (2021). الإسهام النسبي للانغماس في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات في مدارس إدارة تعليم جازان. *المجلة التربوية لكلية التربية - جامعة سوهاج* 86(86)929-985.
- علي، أحمد عمر ومحمد، محمد علي. (2021). التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 1(10)، 91-143.
- مومني، خالد سليمان. (2020). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 69(1)، 43-69.
- مؤنس، خالد عوض. (2018). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*. 9(25)، 179-196.
- محاسنة، أحمد، والعلوان، أحمد، والعظمت، عمر. (2022). الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 18(1).
- Ali, A. O & Muhammad, M. A. (2021). Bullying in the work environment and job immersion. (In Arabic). - a sociological study on a sample of academics, their assistants, and administrative employees at Sohag University. *Journal of Human and Society Sciences*, 10(1), 91-143.
- ALkhshan A. & Al-Atari. M. (2018). Work engagement and its relationship to belief in self-efficacy and empowerment among school principals in the northern Jordan Valley region in Jordan. (In Arabic). *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies*, 7(22),193-208.
- Al-Ruqaishi, S. A.(2017). Teachers' Engagement in an Omani University Foundation Programme. Electronic Ph.D dissertation, University of York Education, UK.
- Al-Shabrami, L. A. (2019). The level of job en-

index.php/journal/article/view/44

- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational wellbeing and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>.
- Kong, S. (2009). Content-based instruction: What can we learn from content-trained teachers' and language-trained teachers' pedagogies? *The Canadian Modern Language Review*, 66, 229-63.
- Ladd, G. W., & Dinella, L. M. (2009). Continuity and change in early school engagement: Predictive of children's achievement trajectories from first to eight grade? *Journal of Educational Psychology*, 101 (1) , 190-206.
- Ladd, G.W., Birch, S.H., and Buhs, E.S. (1999). Children's social and scholastic lives in kindergarten: Related spheres of influence? *Child Development*, 70 (6), 1373-1400.
- Lyer, R.D.(2016). A Study of Work Engagement among Teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8( 1),34-42.
- Miller, R.B., Greene, B.A., Montalvo, G.P., Ravindran, B., and Nichols, J.D. (1996). Engagement in academic work: The role of learning goals, future consequences, pleasing others, and perceived ability. *Contemporary Educational Psychology*, 21, 388-422.
- Momani, K.S. (2020). The degree to which school principals in the Directorate of Education of Ajloun Governorate practice ethical leadership and its relationship to teachers' job engagement. (In Arabic). *Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag*, (69), 1-43.
- Mons, K. A. (2018). Job engagement and its relationship to psychological burnout among teachers of the first basic stage in the Central Governorate - Gaza. (In Arabic). *Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies*. 9(25), 196-179.
- titative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance,” *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Diener, M.L., Anderson, L., Wright, C.A., & Dunn, M. L. (2015). Sibling relationships of children with autism spectrum disorder in the context of everyday life and a strength-based program. *Journal of Child and Family Studies*, 24(4), 1060–1072. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-9915-6>
- Faskhodi, A. A. & Siyyari, M. (2018). Dimensions of work engagement and teacher burnout: a study of relations among Iranian EFL teachers. *Austr. J. Teach. Educ*, 43, 78–93. doi: 10.14221/ajte.2018v43n1.5
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-109. <http://dx.doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hurst, B., Wallace, R., & Nixon, S. B. (2013). The impact of social interaction on student learning. *Reading Horizons: A Journal of Literacy and Language Arts*, 52(4), 375-397. Retrieved from: [https://scholarworks.wmich.edu/reading\\_horizons/vol52/iss4/5](https://scholarworks.wmich.edu/reading_horizons/vol52/iss4/5).
- Kahn, A. W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104, 150-165. doi: 10.1037/a0026253
- Klassen, S., Yerdelen, T.L.& Durksen,L. (2013). . Measuring teacher engagement: Development of the engaged teachers scale (ETS). *Front Learn Res [Internet]*. 1(2) Available from: <http://journals.sfu.ca/flr/>

- engagement among teachers in Regina and Saskatoon [Unpublished master's thesis]. University of Regina. <http://hdl.handle.net/10294/5443>
- Sener, T. (2012). Civic engagement of future teachers. *Procedia Technology*, 1, 4 – 9.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 571-581.
- Topchyan, R. & Woehler, C. (2020). Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*, 1–27.
- Van Beek, I., Qiao, H., Schaufeli, W. B., Taris, T., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30–55.
- Watt, H. M. G. & Richardson, P. W. (2014). Beginning teachers' motivations, effectiveness and wellbeing. In A.-L. Østern (Ed.), *NAFOL Year Book 2014: Once a teacher - always a teacher?* (pp. 53-64). Bergen, Norway: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Wehlage, G. G., Rutter, R. A., Smith, G., Lesko, N. & Fernandez, R. (1989). *Reducing the risk: Schools as communities of support*. Philadelphia: Falmer Press.
- Wildermuth, C. D. & Pauken, P. D. (2008). A perfect match: decoding employee engagement—Part I: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(3), 122-128.
- Pekrun, R., Goetz, T., Frenzel, A.C., Barchfeld, P., and Perry, R.P. (2011). Measuring emotions in students' learning and performance: The Achievement Emotions Questionnaire (AEQ). *Contemporary Educational Psychology*, 36, 36-48. doi:10.1016/j.cedpsych.2010.10.002
- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., and Perry, R.P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37(2), 91-105.
- Reyes, M.R., Brackett, M.A., Rivers, S.E., White, M. & Salovey, P. (2012). Classroom emotional climate, student engagement, and academic achievement. *J. Educa. Psych.*, 104, 700–712.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21–19.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 761–774. doi:10.1037/0022-0663.99.4.761.
- Samili, H. A. (2021). The relative contribution of work engagement and professional satisfaction in predicting self-management among male and female student counselors in Jazan Education Administration schools. (In Arabic). *Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag*, 86(86), 929-985.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 917–933.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzá'lez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92.
- Schweitzer, M. J. C. (2014). Predictors of work

# Journal of Human Sciences

A Scientific Refereed Journal Published  
by University of Hail



Seventh Year, Issue 22  
Volume 2, June 2024